

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan pada bab 4 maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa motivasi kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja di UD Aneka Warna. Hal ini terbukti benar bahwa dengan meningkatnya motivasi kerja maka juga dapat meningkatkan kepuasan kerja di UD Aneka Warna.
2. Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja di UD Aneka Warna. Hal ini terbukti benar bahwa dengan meningkatnya lingkungan kerja maka juga dapat meningkatkan kepuasan kerja di UD Aneka Warna.
3. Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa stress kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja di UD Aneka Warna. Hasil ini tidak mendukung hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hasil ini bertentangan dengan pernyataan bahwa stress kerja yang dialami karyawan dapat menjadi beban yang dapat mengganggu pekerjaannya. Adanya hasil yang bertentangan tersebut kemungkinan disebabkan oleh keterbatasan akses peneliti terhadap

subyek penelitian. Perusahaan mensyaratkan agar kuesioner hanya boleh dibagikan oleh manajer HRD. Akibatnya, subyek penelitian tidak mendapatkan informasi tambahan pada proses pengisian kuesioner. Variabel-variabel lain yang cenderung penilaiannya berada di sisi kanan (makna positif) dapat terjadi mempengaruhi subyek penelitian ketika mengisi variable stress kerja yang cenderung di sisi kiri (makna negatif). Kemungkinan lain yang terjadi adalah subyek penelitian tidak mau mengisi aspek negatif yang dia rasakan dalam pekerjaannya secara apa adanya disebabkan oleh kekuatiran terhadap atasannya yang langsung membagikan dan mengumpulkan kuesioner tersebut. Kemungkinan kedua ini didukung oleh fakta bahwa subyek penelitian cenderung mengisi kolom “netral” pada item-item stress kerja.

4. Hipotesis keempat yang menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional ( $X_4$ ) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja di UD Aneka Warna. Hal ini terbukti benar bahwa dengan meningkatnya kepemimpinan transaksional maka juga dapat meningkatkan kepuasan kerja di UD Aneka Warna.

## **5.2. Saran**

Sebagai implikasi dari hasil penelitian ini, dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

### **5.2.1. Saran Akademik**

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti dapat memberikan saran-saran akademik sebagai berikut:

1. Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan variabel-variabel dalam penelitian ini, karena masih terdapat variabel lain yang belum disertakan dalam penelitian ini.
2. Pada penelitian selanjutnya hendaknya peneliti dapat menambah pertanyaan pada lembar kuesioner.
3. Pada penelitian selanjutnya lebih memperhatikan variabel yang lebih relevan.

### **5.2.2. Saran Praktis**

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti dapat memberikan saran-saran praktis sebagai berikut:

1. Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan karyawan yang berprestasi baik dengan memberikan penghargaan dan memberikan balas jasa yang adil dan layak. Hal ini dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Perusahaan perlu meningkatkan kondisi lingkungan kerja yang lebih kondusif, sehingga mampu memberikan suasana kerja yang nyaman dan berdampak positif pada kepuasan kerja.

3. Perusahaan seharusnya lebih memperhatikan stress kerja karyawan yang terlihat dari keadaan fisik dan perilaku. Sebaiknya perusahaan menyesuaikan berat-ringannya pekerjaan, peralatan yang menunjang pekerjaan, dan penempatan yang sesuai keahlian.
4. Perusahaan sebaiknya dapat memberikan gambaran sejauh mana kepemimpinan transaksional dapat mempengaruhi kepuasan kerja dalam berbagai kegiatan yang dilaksanakan perusahaan sesuai dengan kesepakatan antara pimpinan dengan bawahan. Apabila tingkat kepuasan menurun, maka atasan harus memberikan arahan yang lebih baik kepada bawahan.
5. Perusahaan seharusnya mengerti apa yang dibutuhkan para karyawan dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat karyawan merasa lebih puas, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja yang sesuai dengan yang karyawan rasakan.

## DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Arumsari., 2012. Analisis Pengaruh Kualitas Produk, Harga Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) Merek Aqua. Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Budiyanto, & Oetomo, H. W. 2011. The Effect of Job Motivation, Work Environment and Leadership on Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction and Public Service Quality in Magetan, East Java, Indonesia. *World Academy of Science, Engineering and Technology*, 51, 192-200.
- Chaisunah, & Muttaqiyathun, A. 2011. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Bank Perkreditan Rakyat Shinta Daya)*. Universitas Ahmad Dahlan.
- Chiang, C. F., & Wang, Y. Y. 2012. The Effects of Transactional and Transformational Leadership on Organizational Commitment in Hotels: The Mediating Effect of Trust. *J Hotel Bus Manage* 1(1), 1-11.
- Gerson, R.F., 2002. *Mengukur Kepuasan Pelanggan: Panduan Menciptakan Pelayanan Bermutu*, Penerbit PPM. Jakarta.
- Iqbal, M., & Waseem, M. A. 2012. Impact of Job Stress on Job Satisfaction among Air Traffic Controllers of Civil Aviation Authority: An Empirical Study from Pakistan. *International Journal of Human Resource Studies* 2(2), 53-70.
- Kartika, E. W., & Kaihatu, T. S. 2010. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya)*. Skripsi, diterbitkan, Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Petra.
- Kuncoro, M., 2003. *Metodologi Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Erlangga. Jakarta.

- Malhotra, N.K., 2005. *Basic Marketing Research: Application to Contemporary Issues*. Prentice Hall. New Jersey.
- Mamesah, M. M., & Kusmaningtyas, A. 2009. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Trnasaksional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *International Journal of Human Resource Studies* 5(3), 349-368.
- Mokaya, S. O., Musau, J. L., Wagoki, J., & Karanja, K. 2013. Effects of Organizational Work Conditions on Employee Job Satisfaction in the Hotel Industry in Kenya. *International Journal of Arts and Commerce* 2(2), 79-90.
- Prabu, A. 2005. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*, 3(6), 1-25.
- Ratri, E. L. 2007. *Hubungan Antara Citra Merek (Brand Image) Opeator Seluler dengan Loyalitas Merek (Brand Loyalty) Pada Mahasiswa Pengguna Telepon Seluler di Fakultas Ekonomi Reguler Universitas Diponegoro Semarang*. Semarang: Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro.
- Reddy, A. 2011. Impact of Transformational and Transactional Leadership On Employee Job Performance and Job Satisfaction In UAE Sector Banking. *Zenith International Journal of Business Economics & Management Research* 1(2), 1-19.
- Robbins, S. P. 2006. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Rodwell, J. J., Kienzle, R., & Shadur, M. A. 1998. The Relationships Among Work Related Perceptions, Employee Attitudes, and Employee Performance: The Integral Role of Communication. *The Relationships Among Work Related Perceptions, Employee Attitudes* 37(3-4), 277-293.
- Saleem, R., Mahmood, A., & Mahmood, A. 2010. Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Mobile Telecommunication Service Organizations of Pakistan. *International Journal of Business and Management* 5(11), 213-222.

- Sina, S. S. 2012. *Modul Pembelajaran*. Surabaya: Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.
- Tanjungsari, P. 2011. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO). Bandung: *Universitas Komputer Indonesia* 1(1), 1-14.
- Yunanda, M. A. 2007. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Perum Jasa Tirta I Malang Bagian Laboratorium Kualitas Air)*. Skripsi, diterbitkan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Malang: Universitas Brawijaya.
- Zhou, M., & Foosiri, P. 2004. The Factors Effect of Transformational and Transactional Leadership and Organization Commitment On The Employee's Job Satisfaction and Job Performance. *Journal of Finance, Investment, Marketing and Business Management* 3(1), 16-34.